



YELL・Spirits

2018年1月号
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>



Contents

●代表より ●新春特別企画 ●採用時の労働条件変更 ●マイナンバー情報 ●チームビルディング ●働き方改革

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。

先日、我が家に“サンドピクチャー”が届きました。→

サンドピクチャーは、密閉されたガラス板の間に砂と空気と水が入っていて、砂時計のように上下を逆さにすると、その比重で砂や水が動き、毎回違った風景を楽しむもの（一言でいうと砂時計の絵画版みたいなもの）です。7歳の息子は、飽きもせず何時間も、上下を逆さにしては、砂と空気と水で織りなす世界の変化を楽しんでいました。



そして私も……その刻々と動く変化の速さと、ダイナミックに絵が創りかえられる様子を見ていたら、私たちを取り巻くこれからの世界を俯瞰してみているようにも感じ、目が離せなくなっていました。

～ この大きな強い流れに抵抗して動いても、この砂のようにひと時もとどまらず、どんどん足元の世界は変化している。

気付くと新しい世界の方に比重は移っており、元に留まろうとする方がはるかに困難で、大きな労力が必要になる。

新しい世界に比重が移るとさらに加速して景色は変わっていく。それにいち早く気づき、勇気をもって穴に飛び込むと、新天地が初めて見える。それはこれまでの延長線上にある変化や改善といったものではなくて、今、直面しているのはパラダイムシフト（これまで常識、当然と思われていたことが革命的に変化する）～

いろいろなものが根底から覆ったり、突然違う土俵で戦わされていたり、顧客に提供すべき価値（サービス）自体が変わったり、開発のやり方が根底から変わったり、業界の垣根がなくなって戦う相手は同業ではなかったり。それが多くの業界でおこっているように思います。経営上おおきな判断を迫られる場面が多く生じ、判断するうえで頻りに事業を俯瞰して見ることがますます大事になる、よって経営をサポートする社内外の多様な目が必要になる時代だと思えます。

そして、スピードの速い時代だからこそ、今あらためて何のための組織なのか見つめ直し、社員の方向をひとつにすることが企業存続、企業価値に大きく影響すると感じます。中小企業は、経営者が決断することができれば早く泳ぎだせます。エールも共にお客様と泳ぎ、未来をみて多様な目の一役を担えたら、そしてお客様の組織が目的地まで泳げるよう人の側面からサポートさせていただきたいと思えます。今年もエール一同、宜しくお願い致します。



—新春特別企画のご案内—

<その1>弊社で提供している採用時適

性検査は現在4種類ございますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、**1社につき、3名まで無料**でご利用いただけます。特別企画についての詳細は、キャンペーン案内を是非ご覧ください！！

<その2>

弊社でご支援させていただいている採用支援ツール エン・ジャパンの「engage」、採用が難しくなっている中、自社採用ページをお持ちでない企業様にお勧めしています。



先着10社様(1社1職種まで)を初回無料でサポート・アドバイス致します。

(採用コンサルタント 天方まで)

2018年1月変更

採用時の労働条件の変更明示

◆ 職業安定法の改正 施行（2018.1.1）

深刻な人材不足の時代になっており、有効求人倍率をみると1.55倍（2017年10月分）とバブル期を超える水準が続いています。多くの企業が人材採用のために求人募集をしているかと思いますが、2018年1月より求人に関して、改正職業安定法が施行されます。

この法改正の背景には、求職者が求人票を見て応募したけれども、その内容が入社後の労働条件と異なるという苦情が多いことが関係しています。厚生労働省発表の「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」によるとハローワークへの苦情・相談件数のうち、「求人票の内容が実際とは異なる」旨の相談が全体の約4割を占めています。入社してみたら、当初の話と違うとなれば、不満を持ち、トラブルに発展するケースもあるため、それを未然に防止することを目的として、求人を行う企業に労働条件変更の際に、新たな義務が課せられることになりました。

◆ 訴訟まで発展した裁判例の動向

● 福祉事業者A苑事件（京都地裁平成29年3月30日判決）

同裁判例は、雇用期間や定年制の有無に関し、ハローワークの求人票に記載された労働条件と労働者が入社時に提示された労働条件と異なるとして争われ、求人票記載通りの期間の定めなし・定年なしの雇用契約の存続が認められた事案。

〈判旨〉

・本件求人票には雇用契約の定めはなく、面接でもこの点について求人票と異なる旨の話はないまま、採用されている以上、本件労働契約は定めのない労働契約である。

・Y社は、本件労働条件通知書に関し、求人票と異なる労働条件とする旨やその理由を明らかにして説明したとは認められず・・・本件労働条件通知書の内容での雇用契約は成立しない。求人票記載のとおり、本件労働契約は、期間の定めがなく、また定年制のないものとして存続している。

◆ 職業安定法の改正等の概要 施行（2018.1.1）

- ① 職業紹介事業者で紹介実績等の情報提供を義務付け
- ② 求人者について虚偽の求人申し込みを罰則の対象とする
- ③ 勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定の整備
- ④ 求人情報サイトや求人情報誌について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針で定めるとともに、指導監督の規定を整備
- ⑤ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ明示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付け

改正点の中で多くの求人企業がかかわる⑤の労働条件の変更明示の取扱いについてとり上げます。

● 労働条件の変更明示に該当するケース

| | |
|---------|--|
| ① 変更 | 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例)当初:基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月 |
| ② 特定 | 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例)当初:基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月 基本給に幅を持たせて表示しているものを、具体的に基本給の額を決定する場合が該当 |
| ③ 削除 | 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例)当初:基本給 25 万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月 |
| ④ 追加 | 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例)当初:基本給 25 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月、営業手当3万円/月 当初、事務職で求人募集をしていたものの、本人の適正を考慮して営業職で採用し、営業手当を支給するような場合が該当 |

実際の労働条件について、求職者の経験、年齢、能力、希望状況、面接結果等、採用選考を進める中で、募集で明示していた内容と変更する場合、①～④に該当する場合の明示の必要性を理解しておきましょう。

◆ 労働条件の変更明示の方法

| | |
|---|---|
| ① | 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法 |
| ② | 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。 |

① が望ましいとしつつも、②の方法などにより適切に明示することも可能としています。

なお、変更明示のタイミングは、労働条件の変更の確定後、可能な限り速やかに行うこととなっています。

◆ 今後の実務対応のポイントについて



- 面談後に労働条件を決定する予定の場合には、求人票へは面談後に決定する旨注記した上で、幅のある記載をし、断定的な記載は避けましょう。
例: 月給 20～35 万円(能力・経験等を考慮し面接後、正式に決定)
- 求人票の内容と異なる労働条件を提示する場合、可能な限り早急に提示しましょう。
求職者がすでに従前の勤務先を退職しており、これを拒否すると仕事がなくなり収入が絶たれるということも想定しましょう。
- 試用期間中の労働条件が異なる求人や、定額時間外手当、裁量労働制を入れている求人は、トラブルも増えています。誤解のないよう正確な内容を伝えましょう。
- 変更内容等の説明書面交付は必須です。
- 変更等後の労働条件を前提に入社するかどうか検討する期間をしっかりと求職者に与えましょう。

マイナンバー制度の最新動向

■ マイナンバーの活用状況

現在、マイナンバーは次のような分野で利用されています。

| | | |
|-----------------------|----------|--|
| 分 社 会 保 障 | 年金分野 | 年金の給付を受ける際に利用 |
| | 労働分野 | 雇用保険等の資格取得・確認、給付を受ける際に利用。 |
| | 福祉医療等の分野 | 医療保険の給付の一部、福祉分野の給付、生活保護の実施等に利用。 健康保険組合では資格の取得時にも利用。 |
| 税分野 | | 確定申告書、届出書、法廷調書等に記載。 |
| 災害対策分野 | | 被災者生活再建支援及び被災者台帳作成に利用。 |
| その他 | | 社会保障・地方税・防災に関する事務で地方公共団体が条例で定める事務に利用。 マイナポータルによるe-Tax やねんきんネット、民間サービスとの連携や、子育てワンストップサービスなど。 |

■ マイナンバー等確認リストが送付されます(日本年金機構)

日本年金機構は2015年6月に年金個人情報流出事件が判明し、マイナンバーの情報連携が延期されていましたが、この度、マイナンバー制度で情報連携ができるようにする閣議決定がなされました。厚生労働省によると2018年1月から稼働テストなどを行って、今年3月以降マイナンバーで社会保険電子申請手続きができるよう、情報連携の準備が進められます。

その対応のため**2017年12月中旬以降**、日本年金機構が管理している情報(氏名、性別、生年月日、住所)と住民票に記載される情報が相違している等の理由により、マイナンバーの確認ができていない被保険者および被扶養配偶者(国民年金第3号被保険者)が在籍する**適用事業所の事業主宛**にて、順次「**マイナンバー等確認リスト**」が送付されます。

※該当者が一名もない事業所には送付されません

事業主が年金事務所に提出する各種書類は新様式に切り替わり、新たにマイナンバー欄が設けられることが決まっています。(今年3月に予定されていますが追ってご案内いたします)

今回、マイナンバーの情報連携の準備のためのリストとなります。確認リストが届いた企業様で、エールに社会保険手続きをご依頼頂いている企業様につきましては弊社にもご連絡をお願い致します。



■ 今後の可能性

マイナンバーカードは2017年8月末時点の交付枚数は約1230万枚で、人口普及率は9.6%に留まっています。しかし、2017年11月には情報提供ネットワークシステムを介した情報連携の本格運用が始まり、制度は軌道に乗りつつあります。

マイナンバーカードの利便性は、マイナンバーそのものとは別に、カード内のICチップに組み込まれた「公共個人認証機能」によって可能性が広がります。住民票や印鑑証明書がコンビニで交付が受けられることや、マイナポータルでのオンライン申請はこの機能によって実現しています。公務員においてはICチップの空き領域を利用して、職員証とすることも始まっています。将来的には印鑑登録証や健康保険証として利用される可能性があり、確実に利用範囲が広がっていくことが予想されます。

〈連載〉業績をあげるチームビルディング Vol.1

第1回 なぜチームビルディングなのか

こんにちは、廣底拓也です。今月号より【業績を上げるためのチームビルディング】について連載で情報をお届けしてまいります！



◆ チームビルディングとは何か？

チームビルディングとは『**仲間が想いを一つにして、一つのゴールに向かって進んでゆける組織創り**』のことです。

『仲間が主体的に自分らしさ、多様性を発揮しつつ、相互に関わりながら一丸となって

目的達成の為にチャレンジする、そうした組織を創るための取組み全般』ということもできます。ここ 25 年程の間にリーダーシップ研修・人材開発の場でチームビルディング研修が数多く導入され、注目を浴びています。



◆ チームビルディングが必要な背景

今、チームビルディングが求められる背景として以下のようなことがあげられます。



変化が激しく不確実性が高い時代



「子供たちが大人になる頃、その 65%はまだ存在していない職業に就く」米国のデューク大学研究者キャシー・デビッドソンが 2011 年に語った言葉です。各職業はコンピュータ化が進むことによってどれだけ影響を受けるのか？という調査も発表されたりしています。しかしどのレベルで何の業務がどのように、AI に代わっていくか実際のところは誰もわかりません。しかしこれらの革命は出現した瞬間に何もかもを変える程の強大な力を持っています。その変化速度は激しくなるばかりです。そのような不確実性が高い確率で出現、かつこれまでの延長線上で考えられないような問題が多く出現し、組織はそれに対応しなければならない状況におかれています。



社会の複雑化



消費者の購買行動も多様化し、より細やかに、多様化に対応することが求められています。一方、今までの新卒一括採用から終身雇用という時代は終わり、組織を構成するメンバーも、中途社員・非正規社員の割合が増え、仕事への価値観も多様化しています。人手不足から外国人労働者を活用する企業も増え、育児や介護、副業など、事情を抱えて働く従業員も増えています。今、職場は非常に複雑な状況下でチームづくりを求められているのです。

これらは企業を取り巻く環境の一面にすぎません。しかし、この変化に対し、量的にも質的にも速度的にも経営者一人に対応していくのは難しくなっています。またチーム全体で問題解決を図ろうとしてもそのチームづくり自体も非常に複雑になっています。だからこそ、各自が主体性を持ち、一丸となって上記のような問題に対応できる組織づくりが求められるようになってきているのです。



次回お届けするのは・・・

- ◆ チームビルディングで組織はどう変わる？
- ◆ エールでチームビルディング研修をやってみた！





働き方改革



2017年も多くの場面で「働き方改革」という言葉を目にしました。

なぜ、働き方改革が必要なのか？その根幹は、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題です。これに加え、日本経済再生のためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率の向上を図る必要があるともされています。

現在、多くの企業が「人材不足」で悩んでいます。そして、この状況はこれまでの「働き方」を変えない限り、深刻になる一方です。つまり、働き方改革は取り組まざるを得ない大きな課題になっているのです。

では、働き方改革は進んでいるのでしょうか？実際は、なかなか浸透しているとは言えない状況なのではないでしょうか？その理由は、言葉ばかりが先走ってしまい、実態がともなっていないからです。

例えば、労働時間。働く時間を短くするには業務効率化が必須です。しかし、実態は業務の効率化もせず、業務量の調整もしないまま、ただ働く時間だけを短くしようと、結果的に早出残業、持ち帰り残業、シタハラ(時短ハラスメント)という新しいハラスメントまで生み出してしまった。これでは、到底「改革」などとはいえませんね。

実効性のある働き方改革へ取り組むためには、自社の業務の見直しが必要です。また、これまで採用戦略の中心となってきた男性正規労働者から女性、高齢者、外国人などより多様な人材に目を向けてみることも重要でしょう。

今年も「働き方改革」についての、最新情報、動向、事例など皆様のお役に立てますよう発信してまいります。(滝瀬)

スタッフコラム

今月のコラムは
森が担当します



森です。先日、マネーフォワード主催の“MF クラウド Expo2017”というイベントに参加してきました。日々進化するクラウドの最新情報に一度に触れられるよい機会でした。クラウドサービスにより、安価で使いやすい会計・人事労務システムが続々と生まれつつあり、これから中小企業への普及も加速度的に進んでいくと感じました。マイナンバーにより電子申請のさらなる改善も進むでしょう。よって、一般的な行政手続や特殊性があまりない企業の給与計算については将来、IT でかなりの部分が簡易にできるようになると思われます。その先にお客様に届けられる真の価値について、メールでもよく話し合われますが、Expo は、自分なりに考えるととてもよい機会になりました。

また、Expo のトピックの一つ「Fintech」の話はとても興味深く、その中の革新的なひとつ“仮想通貨”について堀江貴文さんが話をしていました。仮想通貨の元祖とされるビットコインには、主に次のような特徴があります。

- ① 中央集権的な管理主体（いわゆる「サーバ」）がない。
- ② すべての取引が追跡可能、かつ取引の改ざんが著しく難しい。（莫大な計算能力と時間が必要なため非現実的）
- ③ 障害に強い。（ビットコインは誕生してから一度もダウンしたことがない）
- ④ 悪者がいても、システム全体の健全性が保たれやすい。（悪事を働くより、その力を良いことに使った方が仕組み的にオイシイ）・・・

これらは「ブロックチェーン」と呼ばれる仕組みによって実現されています。①～③などは、昔からよく知られている技術が使われており、それらを巧妙に組み合わせたものがブロックチェーンといえそうです。

既存のものの斬新な組み合わせ なんですよ！

このような技術的ブレイクスルーによって今後、これまでの業務が IT によって置き換えられていく・・・そうした時代に、自分がお客様に提供できる価値とは何なのか？

元 IT エンジニアとして、新しいサービスの選択、導入、試運転、改善・・・自社の、そしてお客様の効率化を支援させていただくには とイメージしながら Expo 会場を後にしました。